

DEMARCHE ASSOI®

Cofondée par Franck POTIE (Adonnances) et Frédéric MARQUET (Immanence Conseil)



La démarche ASSOI®

5 ingrédients pour conjuguer Succès et Sérénité

Notre approche

Au fil de nos accompagnements, nous avons observé les ingrédients qui **favorisent l'alliance de la performance et du bien-être au travail**. Ces deux points ont été trop longtemps considérés, à tort, comme opposés ou incompatibles. Nous les avons modélisés dans une démarche nommée **ASSOI®** (Accompagnement au Succès et à la Sérénité des Organisations et des Individus). Notre approche est inspirée par les derniers progrès des neurosciences sur la question du stress.

Cette démarche offre un cadre simple permettant de :

- **Concilier exigence et bienveillance, faciliter une fluidité des activités et interactions entre les personnes, repérer les effets des tensions et du stress sur une organisation**, une équipe, un manager ou un collaborateur,
- et **trouver des solutions accessibles**, pratiques et opérationnelles en termes de management et de coopération.

Ces ingrédients sont au nombre de 5 :

- **le sens partagé** par le développement d'une culture commune
- **la confiance** qui naît des signes de reconnaissance échangés
- **l'abondance** qui permet le décloisonnement
- **la tolérance** par le respect des points de vue différents et des pratiques
- **l'innocence** en passant par une culture du droit à l'erreur

01 Sens et sa compétence clé la Vision

Etre capable d'élaborer une vision du futur, une culture porteuse des défis de demain et de les faire partager pour favoriser l'intelligence collective et la capacité d'adaptation de l'organisation.

Postulat : *L'entreprise a une âme et un projet au service du monde. Cet ADN a besoin d'être partagé à tous les échelons de l'organisation pour guider l'action et créer un sentiment d'appartenance.*

Exemples de facteurs clés de succès :

- Co-construire ou s'approprier une vision commune (vocation, valeurs) pour discerner dans un environnement chaotique.
- La traduire en une culture partagée (principes de management et d'organisation).
- Favoriser l'appropriation du sens dans son équipe.
- Le WHY management (management par la raison d'être) :
 - Faire de la vision un support de prise de décision
 - Savoir contribuer à la stratégie et la mettre en œuvre à son niveau en donnant du sens à toute décision et action.
 - Savoir incarner le sens : être exemplaire dans ses comportements et être un leader porteur de sens.
- Mettre de la clarté en passant de l'implicite à l'explicite.

02 Confiance et sa compétence clé la Régulation

Etre capable de partager les satisfactions mais aussi les frustrations en vue de donner des repères (processus, règles et valeurs...) qui permettront de répondre au mieux aux besoins de tous.

Postulat : *Sauf preuve du contraire, tout le monde est fondamentalement bon et fait au mieux pour être performant. Les dysfonctionnements sont explorés en termes de besoins non satisfaits. L'échange de signes de reconnaissance favorise l'émergence de solutions.*

Exemples de facteurs clés de succès :

- Savoir passer des frustrations aux besoins puis à la demande et enfin à des solutions.
- Savoir être à la fois bienveillant et exigeant et fixer un cadre protecteur.
- Savoir négocier entre des besoins contradictoires pour trouver des solutions.
- Savoir apporter le bon niveau de feedback et la forme appropriée au contexte rencontré.
- Savoir contractualiser avec ses collaborateurs.

03 Abondance et sa compétence clé la Contribution

Capacité à prendre en compte les demandes. Etre capable de faire circuler les informations pertinentes à votre équipe et aux autres services. Fournir les moyens adéquates par rapport aux objectifs attendus. Aider ceux qui ont besoin de vos ressources et compétences.

Postulat : *Chaque collaborateur est différent et peut apporter une contribution unique. Rien d'efficace ne peut se réaliser seul. L'intelligence collective a besoin de la participation de tous (à tous les niveaux). La transversalité est source de richesse.*

Exemples de facteurs clés de succès :

- Passer de la logique de « pouvoir » à la logique de « service ».
- Savoir transmettre le bon niveau d'information dans l'équipe et auprès des autres équipes.
- Savoir travailler en interdépendance, transversalité et décloisonnement.
- Savoir promouvoir des sessions interservices de réflexion.
- Promouvoir une décision éclairée grâce à la sollicitation d'avis.

04 Tolérance et sa compétence clé la Coopération

Capacité à accepter ses points forts et ses vulnérabilités, les différences chez les autres pour mieux travailler en équipe en s'assurant que chacun apporte ses talents au collectif. Au niveau organisationnel, c'est savoir favoriser cette intelligence relationnelle.

Postulat : *Chacun a des besoins à satisfaire pour donner le meilleur de lui-même. L'équipe est le lieu de la solidarité ou chacun veille à ce que les autres aient leur place dans le collectif.*

Exemples de facteurs clés de succès :

- Savoir développer une cohésion d'équipe autour d'un projet commun.
- Savoir traiter les frustrations pour prévenir les conflits.
- Savoir fixer un cadre sécurisant dans lequel chacun peut donner le meilleur de lui-même.
- Reconnaître les compétences des équipiers et les mettre au service de l'intelligence collective pour maximiser la créativité et minimiser la prise de risque.
- Savoir évaluer la compétence collective.

05 Innocence et sa compétence clé la Responsabilisation

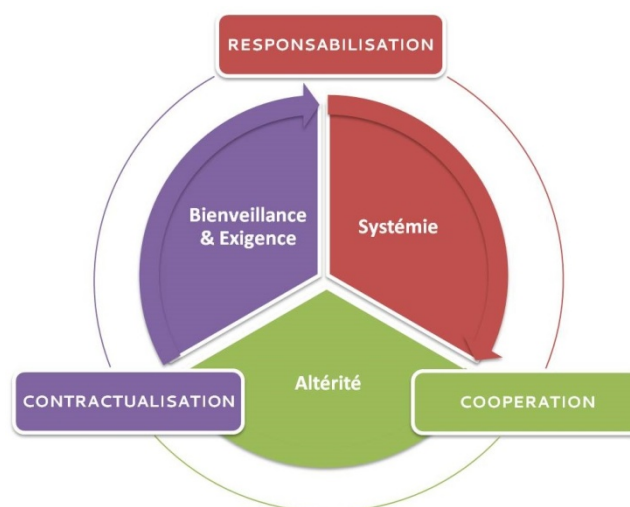
Etre capable de s'orienter futur plutôt que passé, solution plutôt que problème, besoin plutôt que plainte, action plutôt qu'attentisme. Savoir dédramatiser les erreurs, les considérer comme des opportunités de progrès et favoriser la prise de risque et l'initiative, sources de créativité dans l'organisation et l'équipe.

Postulat : *Chacun est pleinement responsable de l'entreprise. La parole donnée et l'engagement sont des piliers de la performance collective. Tout problème est une invitation à apprendre et à grandir.*

Exemples de facteurs clés de succès :

- Passer de la logique de faute réclamant un coupable à celle de l'erreur réclamant une correction. Savoir accueillir les vulnérabilités.
- Développer une culture du droit à l'erreur en posant un cadre sécurisant et apprenant.
- Développer une approche orientée solutions plutôt qu'orientée problèmes pour simplifier la complexité.
- Savoir s'engager et rendre des comptes, trouver des solutions plutôt que des excuses.

Nos valeurs clés et principes d'interventions



Pour favoriser une performance fluide !

Nos interventions reposent sur trois valeurs fondamentales :

SYSTEMIE

Le système ne peut être réduit à la somme de ses composantes. Nous cherchons le levier le plus efficace de changement, le premier pas accessible qui entraîne les autres. Plus nous agissons à un niveau hiérarchique élevé, plus le changement risque d'être efficace.

ALTERITE

A plusieurs, nous sommes plus compétents et nous nous laissons moins « embarqués par les systèmes ». D'où nos interventions en co-construction et nos modalités d'intervision et de supervision.

BIENVEILLANCE ET EXIGENCE

Nous sommes respectueux du système, de la culture, des personnes et de vos besoins. La bienveillance sans exigence entraîne l'angélisme et le laxisme. L'exigence sans bienveillance entraîne la tyrannie et le dogmatisme. Nous veillons à concilier les deux.

D'où sont issus trois principes directeurs :

RESPONSABILISATION : nous ne faisons pas changer les personnes, nous les aidons à changer, nous ne savons pas à leur place ce qui est bon pour elles.

COOPERATION : Nous co-construisons les missions avec nos clients et nous co-intervenons ou pratiquons l'Intervision pour toujours avoir le recul suffisant avec le système.

CONTRACTUALISATION : nous posons un contrat clair d'intervention, protecteur et encourageant.